



La guida al decreto: come cambiano le regole per i contratti a termine



Norme & Tributi

Le guide del Sole 24 Ore
Speciale decreto dignità / 1

Ridotta da 36 a 24 mesi la durata del tempo determinato comprese proroghe e rinnovi, che scendono da 5 a 4. Resta invece inalterato il limite del 20% sulla quantità dei contratti erogabili dalle aziende con questa formula

Per i contratti a termine cresce il rischio contenzioso

Passo indietro. Le modifiche apportate dal decreto dignità riportano alle causali rigide riducendo anche gli spazi alla contrattazione collettiva

Aldo Bottini

La parte più "impattante", dal punto di vista giuslavoristico, del cosiddetto decreto Dignità approvato dal governo lunedì scorso riguarda, come tutti hanno rilevato, il contratto a termine. Siamo dunque all'ennesima rivisitazione dell'istituto. Tra il 1962 e il 2015 si registrano una ventina di interventi o giù di lì, il che non ha giocato certamente a favore della certezza dei rapporti giuridici. Con il Dlgs 81/2015 si pensava di essere giunti a un assetto definitivo, caratterizzato da una semplificazione delle regole limitative, che devono pur esserci, non essendo ipotizzabile, per regola europea, una liberalizzazione totale. Quindi niente più causale giustificatrice dell'apposizione del termine (foriera di incertezza e contenzioso), ma solo limiti di durata (36 mesi) e quantitativi (20% dell'organico stabile), molto più semplici da rispettare.

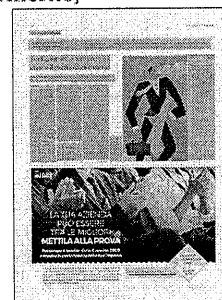
La semplificazione ha sortito il suo effetto: il contenzioso è crollato, passando da 8.019 cause nel

2012 a sole 490 nel primo semestre 2017 (dati del ministero della Giustizia). L'intervento attuale lascia inalterato il limite quantitativo del 20% e riduce il limite di durata massima (compresi rinnovi e proroghe, peraltro queste ultime ridotte da 5 a 4) a 24 mesi. Di fatto, però, la durata si riduce a un anno, posto che per andare oltre tale termine ed arrivare a 24 mesi (ma anche solo per rinnovare un contratto di durata inferiore all'anno) occorrerà inserire la causale, cioè entrare in una situazione di grande incertezza e ad elevato rischio di contenzioso. Situazione dalla quale, ove possibile, le aziende cercheranno di tenersi alla larga.

Anche perché le causali previste dal decreto (peraltro ancora oggetto di discussione in seno alla maggioranza di governo, come si può leggere a pagina 3) sono tra le più rigide mai concepite. Si torna infatti non al sistema ante 2015, caratterizzato dal causalone (ragioni tecniche, organizzative, produttive o sostitutive), ma all'elencazione delle causali tipiche, sul modello della legge del '62, aggravato dal recupero nel testo normativo delle interpretazioni giurisprudenziali più restrittive e risalenti (estraneità delle esigenze all'ordinaria attività, non programmabilità degli incre-

menti). Senza neppure la valvola di sfogo della possibilità per la contrattazione collettiva di introdurre altre tipologie di causale, inserita nel 1987 proprio per mitigare la rigidità della norma.

Causali rigide, dunque, ma condite da elementi che si prestano a valutazioni giudiziali ampiamente discrezionali. Basti pensare al fatto che gli incrementi di attività che possono giustificare l'apposizione del termine (o il rinnovo o la proroga) nei casi previsti, oltre ad essere temporanei e non programmabili, devono essere anche significativi, con tutta l'incertezza derivante da tale aggettivo. Si consideri inoltre che la causale deve essere specifica («L'atto scritto contiene... la specificazione delle esigenze»), il che potrà aprire la strada a valutazioni di nullità della clausola per genericità, a prescindere dall'esame di merito,



Peso: 1-1%, 22-38%



come passate esperienze fanno prevedere. È facile quindi pronosticare, come hanno fatto tutti i commentatori, una vivace ripresa del contenzioso. Aggravato dall'applicazione delle nuove regole per rinnovi e proroghe anche ai contratti in corso. A fronte di ciò, il beneficio atteso in termini occupazionali è quantomeno dubbio: non è affatto detto che rendere più difficile rin-

novi e proroghe dei contratti a termine conduca ad un incremento dei contratti stabili, ben potendo tradursi in una semplice sostituzione di un lavoratore con un altro.

12 mesi

Contratto «libero»
Oltre i dodici mesi di durata i contratti a termine avranno bisogno della causale

490

I NUMERI DEL CONTENZIOSO

Nel primo semestre 2017, con l'addio delle causali, le controversie relative ai contratti a termine sono crollate a quota 490 (nel 2012 erano oltre 5mila)

DOMANDE



& RISPOSTE

❶ Alla luce delle novità del decreto Dignità, approvato dal governo nella seduta del 2 luglio scorso, in quali casi è ancora possibile stipulare contratti a termine senza specificare la causale?

❷ Il primo contratto a termine è ancora "libero", cioè esente da causale, solo se di durata inferiore a dodici mesi.

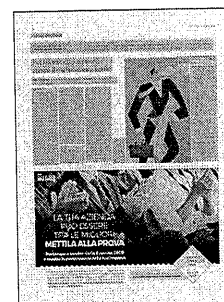
In tal caso, il contratto può essere liberamente prorogato per non più di quattro volte (non più cinque volte come è oggi previsto) e solo fino al raggiungimento dei dodici mesi. Un secondo contratto invece, indipendentemente dalla sua durata e dalla durata del primo, richiede la causale.

❸ Quali sono le causali ammesse dalla legge?

❹ La sostituzione di altri lavoratori assenti; esigenze temporanee e oggettive estranee all'ordinaria attività; incrementi temporanei, significativi e non programmabili dell'attività ordinaria.

❺ Cosa accade ai contratti in corso?

❻ I contratti in corso continuano fino alla loro scadenza (anche se di durata superiore a quella ora prevista), ma alle eventuali loro proroghe o ai rinnovi si applicheranno le nuove regole.



Peso: 1-1%, 22-38%